



# L'expérience autochtone avec le handicap et l'emploi

Document de position sur l'intersectionnalité

Community Futures Treaty Seven et RealEyes Capacity

Financé par le Laboratoire de l'innovation de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), avec le soutien du programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada.

## Table des matières

Résumé.....	2
Peuples autochtones – 2025.....	3
Un contexte pour l'équité .....	4
Du partenariat à la domination.....	5
Une histoire de handicap et de travail.....	7
Situation actuelle et inégalités persistantes .....	8
Étude de cas sur les obstacles structurels – Financement des services d'emploi .....	9
Étude de cas sur les obstacles structurels – Prestation de services aux non-Autochtones.....	10
Perspectives autochtones .....	10
Appels à l'action en matière de vérité et réconciliation et DNUDPA .....	12
Succès et collaboration – Études de cas .....	14
CFT7 et collaboration avec les prestataires de services.....	14
Entretiens et thèmes sur l'emploi et l'accès aux services.....	15
Autochtones en situation de handicap .....	15
Perspectives des praticiens autochtones en matière de carrières .....	16
Perspectives des prestataires de services aux occupants.....	17
Perspectives des Aînés autochtones.....	17
Servir les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap.....	18
Adaptation des modèles de service – Service fondé sur l'équité .....	19
Stratégies d'engagement et de recrutement .....	21
Conclusion.....	23
Liste de référence – Ouvrages cités .....	24

## Résumé

Cet exposé de principe examine les obstacles et les facteurs favorables à l'insertion professionnelle des personnes autochtones en situation de handicap au Canada, y compris le rôle des prestataires de services d'emploi pour les Autochtones et les occupants. Les peuples autochtones constituent le groupe démographique le plus jeune et à la croissance la plus rapide au Canada, mais ils sont confrontés à des niveaux disproportionnés de handicap et de problèmes d'emploi. Le taux de handicap au sein des populations autochtones est estimé entre 33 et 50 %, ce qui est beaucoup plus élevé que le taux de 22 % pour les Canadiens non autochtones. Les taux d'emploi des Autochtones, en particulier ceux qui vivent dans les réserves, sont également nettement inférieurs à ceux des non-Autochtones (47 % contre 74 %).

**Contexte historique et obstacles structurels** – Toute analyse de l'emploi et de l'équité sur le lieu de travail pour les peuples autochtones doit reconnaître les impacts de la colonisation et des systèmes coloniaux, qui continuent à façonner la participation économique et les relations entre les occupants et les Autochtones. La loi canadienne sur les Indiens a créé une exclusion sociale et économique généralisée, limitant l'accès à l'éducation, à l'emploi et à l'autonomie. Ces facteurs constituent des obstacles structurels et sociétaux permanents et ne sont pas simplement des événements historiques.

Le handicap est perçu différemment dans les cultures autochtones, souvent présenté comme une variation naturelle par opposition à la construction coloniale des occupants de « types de déficits ». Cette expérience intersectionnelle unique montre que la discrimination liée au handicap et à l'autochtonité *s'accroît en* dehors du contexte autochtone. Les politiques coloniales des occupants continuent de créer des obstacles structurels pour les Autochtones et les personnes en situation de handicap. Il s'agit notamment de services d'emploi aux Autochtones sous-financés, de peu de dispositions relatives au soutien à l'emploi, ainsi que de modèles de services aux occupants qui n'ont pas encore reconnu le contexte de l'équité autochtone, les stratégies d'inclusion efficaces et les perspectives culturellement uniques que les peuples autochtones ont du handicap et de la communauté.

**Études de cas et lacunes en matière de services** – soulignées par la CFT7, incluant les disparités de financement des services de l'emploi, les lacunes en matière de services et l'exclusion des demandeurs d'emploi autochtones des programmes de soutien à l'emploi. La plupart des bailleurs de fonds provinciaux pour le soutien à l'emploi ne fournissent pas de financement dans les réserves, et les services non autochtones sont rarement accessibles en raison de problèmes de peur, de confiance et de discrimination historique. En outre, les prestataires de services non autochtones interprètent souvent à tort les problèmes d'engagement des clients autochtones comme un manque d'intérêt plutôt que comme des problèmes de manque de confiance,

d'anxiété ou de réactions à la discrimination systémique et aux traumatismes intergénérationnels.

Notre principale recommandation aux prestataires de services est la création et la mise en œuvre d'un plan d'action intersectoriel pour l'inclusion des Autochtones, comprenant notamment :

- Mettre en œuvre les appels à l'action n° 57 et n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) dans les politiques des services de l'emploi;
- Offrir une formation sur l'équité autochtone aux prestataires de services et aux employeurs;
- Développer des collaborations avec des organisations autochtones pour « éclairer l'action »;
- Créer des lieux de travail sains, psychologiquement sûrs et respectueux de l'équité.

Notre conclusion est que les prestataires de services, en tant que gardiens de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail, sont particulièrement bien placés pour soutenir l'inclusion des Autochtones, le développement de la main-d'œuvre autochtone et la réconciliation avec ces derniers. La collaboration avec les organisations autochtones est essentielle pour mieux connaître les besoins et les obstacles des demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap. Des stratégies éclairées et inclusives sont essentielles pour fournir des services d'emploi fondés sur l'équité, embaucher du personnel autochtone et aider les employeurs à embaucher et à inclure les travailleurs autochtones et intersectionnels. Grâce à ces stratégies, les prestataires de services canadiens ont la possibilité de faire preuve de solidarité avec les peuples autochtones, tout en s'engageant à faire progresser de manière significative la réconciliation et en soutenant le développement durable de la main-d'œuvre.

## Peuples autochtones – 2025

Les peuples autochtones du Canada se composent de trois groupes distincts : les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Avec près de 2 millions de personnes, ils représentent environ 5 % de la population actuelle. Le recensement canadien de 2021 montre qu'environ 37,5 % des « Indiens inscrits » vivent dans des réserves et 62,5 % vivent hors de celles-ci. Le Canada compte plus de 630 communautés de Premières Nations et plus de 50 cultures et langues autochtones distinctes. Bien que la collecte et la communication de statistiques sur les handicaps dans les réserves soient limitées, les taux de handicap pour cette population devraient se situer entre 33 et 50 %, contre 22 % pour les non-Autochtones. Selon Statistique Canada, le taux de handicap des membres des Premières Nations vivant hors réserve était de 32 % en 2017. Nous croyons que la prévalence des handicaps dans les réserves, y compris les

handicaps non diagnostiqués/non divulgués, le TSPT, l'anxiété et la dépression, dépasse les 50 %.

Selon Statistique Canada, le taux d'emploi en 2021 pour les peuples autochtones vivant dans les réserves était de 47 %, contre 74 % pour les Canadiens non autochtones. Les résultats économiques ne sont pas les mêmes pour tous les groupes d'identité autochtone; ils sont les plus élevés pour les populations métisses et les plus bas pour les peuples des Premières Nations vivant dans les réserves. Bien que les opinions discriminatoires à l'égard des peuples autochtones persistent, il est de plus en plus reconnu qu'ils ne sont pas responsables de leurs conditions économiques : celles-ci sont plutôt le reflet des nombreux obstacles imposés par le colonialisme des occupants.

## Un contexte pour l'équité

Dans les milieux du développement de la main-d'œuvre, l'équité est largement reconnue comme une stratégie essentielle pour attirer, intégrer et retenir les travailleurs. L'équité en milieu de travail reconnaît que les candidats et les employés peuvent être confrontés à des obstacles uniques à l'emploi en raison de leur identité et de leur situation de vie. L'application d'une optique d'équité en ce qui a trait à l'attraction, au recrutement, à la formation et au maintien des talents exige que les milieux de travail tiennent compte des besoins individuels et procèdent à des ajustements pour garantir l'égalité en matière d'expériences. Comprendre les défis auxquels sont confrontés différents groupes, en particulier ceux dont les identités marginalisées se recoupent, aide les professionnels du développement de la main-d'œuvre, y compris les services d'emploi pour les personnes en situation de handicap, à identifier et à éliminer les obstacles. Ces efforts garantissent que l'identité du candidat ou du travailleur n'est pas le principal facteur prédictif des opportunités ou des débouchés au sein du milieu de travail.

On sait que l'intersectionnalité accroît les obstacles à l'emploi et à l'inclusion, notamment au moyen d'obstacles comportementaux tels que la discrimination. Une enquête réalisée par KPMG en 2024 auprès de 1 000 travailleurs en situation de handicap a révélé que 44 % d'entre eux avaient été victimes de capacitisme sur leur lieu de travail au cours de l'année écoulée, un chiffre qui s'élevait à 61 % chez les travailleurs en situation de handicap autochtones.

Les discussions portant sur l'emploi et l'équité sur le lieu de travail pour les peuples autochtones doivent reconnaître les impacts de la colonisation et des systèmes coloniaux, qui continuent à façonner la participation économique et les relations entre les occupants et les Autochtones. Bien que certains Canadiens aient du mal à faire face à ces vérités, tout progrès significatif passe par la compréhension des obstacles auxquels les peuples autochtones sont confrontés. Comme l'a souligné l'historien Patrick Wolfe en 2006, le colonialisme de peuplement n'est pas

seulement un événement historique, mais une structure permanente et un ensemble de relations ancrées dans les systèmes juridiques et politiques, conçus pour éradiquer les populations autochtones. Il est essentiel de reconnaître cette réalité pour faire progresser l'équité et l'inclusion en milieu de travail et au-delà.

## Du partenariat à la domination

La colonisation concerne les terres et les ressources, et avec la Confédération, la « politique indienne » s'est tournée vers l'assimilation. Si les peuples autochtones cessaient d'exister en tant que partenaires dans le « partage des terres », alors toutes les terres pourraient appartenir au Canada et être exploitées librement par les occupants et leur gouvernement. Le premier Premier ministre du Canada, Sir John A MacDonal, a contribué à l'élaboration de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, aujourd'hui connu sous le nom de Loi constitutionnelle de 1867. Cette loi a placé les peuples autochtones sous la juridiction fédérale, ce qui a permis au Canada de contourner les traités antérieurs (tels que la Proclamation royale) négociés entre la Couronne et les nations autochtones, créant ainsi une relation fondée sur l'assujettissement des peuples et des intérêts autochtones. Lorsque les dispositions de la Loi constitutionnelle relatives aux peuples autochtones ont été regroupées dans la Loi sur les Indiens en 1876, l'intention des dirigeants du Canada a été clairement exprimée. Les peuples autochtones ont alors été décrits comme ayant besoin d'être placés sous tutelle, car ils étaient désormais « pupilles ou enfants de l'État ».

La Loi sur les Indiens est devenue une loi oppressive et punitive alors que le Canada tentait de « se débarrasser du problème indien », comme l'a déclaré Duncan Campbell Scott, surintendant général adjoint des Affaires indiennes. Voici quelques-unes des conséquences de la Loi sur les Indiens :

- Création du système des pensionnats – 150 000 enfants autochtones ont été retirés de leur famille
- Les cérémonies et les pratiques culturelles autochtones ont été rendues illégales
- Imposition d'un modèle de gouvernement municipal européen peu familier, remplaçant toute autonomie
- Création d'un système de réserves – restriction des déplacements et de l'accès aux ressources
- Capacité restreinte de vendre des produits et du bétail en dehors de la réserve
- Permettre l'« expropriation » de terres de réserve pour l'exécution de travaux publics
- Imposer la perte du statut si les Autochtones fréquentent l'université
- Refus de reconnaître le statut des femmes
- Refuser aux Autochtones **le droit de demander des conseils juridiques**

Dans le cadre de la campagne coloniale du Canada visant à éliminer la population autochtone, les pratiques génocidaires telles que la famine, les restrictions économiques et de développement des capacités, ainsi que le retrait des enfants de leurs familles sont devenues monnaie courante. Les peuples autochtones n'avaient aucun recours. Ils étaient isolés dans des réserves et ne pouvaient en sortir sans autorisation. Il était illégal pour eux de demander des conseils juridiques, ils n'avaient pas le droit de vote et la GRC était utilisée par l'État pour s'assurer que les enfants étaient confiés au système des pensionnats. On estime qu'au moins 6 000 des 150 000 enfants forcés à fréquenter les pensionnats sont décédés, mais les administrateurs de ces établissements ne tenaient pas (ou ne fournissaient pas) de registres précis, de sorte que les chiffres réels ne seront peut-être jamais connus. Comme l'indiquent clairement les documents cités dans *21 Things You May Not Know About The Indian Act* de Bob Joseph (2018), le ministère des Affaires indiennes était bien conscient en 1914 que plus de 50 % des enfants mouraient dans le système des pensionnats, mais le surintendant général adjoint des Affaires indiennes soutenait que « cela ne justifiait pas à lui seul un changement dans la politique de ce ministère, qui était orientée vers une solution définitive du problème indien ». Le dernier pensionnat du Canada a fermé ses portes en 1996.

Les politiques du Canada, telles qu'elles ont été mises en œuvre au moyen de la Loi sur les Indiens, ont eu des effets profondément négatifs sur les peuples autochtones. La Loi sur les Indiens a été élaborée dans l'intention déclarée d'absorber et d'assimiler les peuples autochtones dans la société coloniale, mais sa mise en œuvre s'est appuyée sur l'exclusion, la ségrégation et des mesures punitives qui répondent à la définition du génocide énoncée dans la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide des Nations Unies. Les préjudices infligés aux peuples autochtones au cours des 158 ans d'existence de la nation ont défini les relations entre les occupants et les Autochtones et constituent la principale considération dans le « contexte de l'équité ».

Il existe des liens évidents entre les politiques de la Loi sur les Indiens et la participation économique, y compris l'emploi, ainsi que la confiance, la capacité, l'autonomie et l'estime de soi. L'intégration dans la population active, l'accumulation de richesses intergénérationnelles, les caractéristiques familiales en matière d'éducation et la perception du statut social ont toutes été beaucoup moins fréquentes chez les peuples autochtones que chez les occupants. Il s'agit là de quelques-uns des impacts systémiques et structurels du colonialisme de peuplement.

Bien que la Loi sur les Indiens ait fait l'objet de multiples révisions depuis sa création, elle reste la principale législation régissant les relations du Canada avec les peuples autochtones.

## Une histoire de handicap et de travail

Il est difficile d'entreprendre une exploration historique de l'intersectionnalité entre les autochtones et les personnes en situation de handicap, car les recherches et la documentation sont extrêmement limitées, ce qui s'explique par l'absence de statut social de chaque groupe. Il existe également des différences culturelles significatives entre les perspectives coloniales et autochtones sur le handicap, que nous examinerons plus en détail dans ce document.

En ce qui concerne les perspectives sociétales historiques sur le handicap, le dénigrement et la dévalorisation des personnes en situation de handicap sont clairement documentés. Comme l'explique McNamara (2021) dans son article intitulé *Policing in the Age of the Asylum*, les premières politiques de lutte contre la pauvreté ont conduit à la création d'« asiles des pauvres », qui se sont répandus au Royaume-Uni et au sein de l'Amérique coloniale (du XVII<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle). Les personnes en situation de handicap sans emploi ou « inactives » sont envoyées dans des asiles des pauvres, ainsi que dans des prisons et des institutions. « En catégorisant les personnes de cette manière, le handicap en tant que question politique s'est d'abord développé autour d'objectifs visant à séparer les personnes en fonction de leur valeur économique et de leur capacité à travailler. Il s'agit peut-être de l'un des premiers exemples de capacitisme et d'« aliénation » en droit et, en tant que telles, les personnes en situation de handicap et souffrant de maladie mentale étaient perçus comme « anormales » et de moindre valeur dans la société. »

Le Canada a joué un rôle troublant dans la politique du handicap et la promotion d'une culture du capacitisme. Le handicap était (et est toujours dans une certaine mesure) encadré par un modèle médical. Ce modèle médical a été complice de la création de la *Sexual Sterilization Act* de 1928 en Alberta et en Colombie-Britannique, faisant du Canada un chef de file mondial en matière d'eugénisme pendant la majeure partie du XX<sup>e</sup> siècle. Au moins 4 400 personnes ont été stérilisées (pour empêcher la procréation), généralement sans leur consentement ou à leur insu, et, dans certains cas, sous la contrainte. Cette situation s'est poursuivie jusqu'à l'abrogation de la loi en Alberta en 1972 et en Colombie-Britannique en 1973. La grande majorité des personnes stérilisées étaient des personnes en situation de handicap et des femmes autochtones. Si cette histoire ne concerne pas spécifiquement l'emploi, elle évoque la culture et la politique canadiennes en ce qui concerne le statut social des populations autochtones et des personnes en situation de handicap. Le concept de « persistance culturelle », soit la préservation des traits culturels, des valeurs et des croyances au fil du temps, doit être pris en compte en ce qui concerne les obstacles comportementaux pour les deux groupes.

## Situation actuelle et inégalités persistantes

Les sociétés coloniales perpétuent un grand nombre d'attitudes et de structures nécessaires à l'élimination ou à l'assujettissement d'un groupe de personnes, y compris de nombreux éléments qui contribuent à des taux de handicap plus élevés ou à des taux de participation économique plus faibles. Il est essentiel de démanteler les obstacles inhérents à ces structures. Les impacts négatifs contribuant au handicap et à la pauvreté sont les suivants :

- Des taux élevés de troubles mentaux et d'effets négatifs sur la santé résultant d'expériences de racisme systémique et de traumatismes intergénérationnels causés par le système des pensionnats.
- Des résultats médiocres en matière de santé maternelle pour les femmes autochtones, notamment des taux plus élevés de prématurité, de faible poids à la naissance, d'infections et de maladies gestationnelles.
- La peur du racisme dans le système médical est un frein à l'accès aux soins lorsqu'ils sont nécessaires.
- Les parents autochtones sont moins enclins à révéler les handicaps de leurs enfants par crainte de les voir retirés.
- En raison des taux élevés de marginalisation socio-économique, de nombreux enfants autochtones vivent dans la pauvreté, ce qui peut affecter leur développement physique, cognitif, émotionnel et psychologique.
- 54 % des enfants placés en famille d'accueil sont autochtones (5 % de la population canadienne est autochtone).
- Des taux de pauvreté élevés chez les autochtones – 14,1 % chez les Premières Nations contre 7,9 % chez les non-autochtones.
- Les communautés autochtones sont exemptées de l'Enquête sur la population active du Canada, le principal outil utilisé par le gouvernement fédéral pour déterminer l'allocation des ressources pour le développement de l'emploi.

Les points précédents jouent un rôle important dans la prévalence et les conséquences du handicap chez les peuples autochtones. L'accès limité aux mesures de soutien aux personnes en situation de handicap et au financement de ces mesures est courant dans les communautés des Premières Nations, et les gouvernements provinciaux et fédéral brouillent souvent les pistes en s'engageant dans des débats permanents sur les responsabilités et les compétences en matière de financement.

## Étude de cas sur les obstacles structurels – Financement des services d’emploi

Community Futures Treaty Seven (CFT7), dans le sud de l’Alberta, est une société de développement économique qui reçoit des fonds fédéraux pour l’emploi et le développement des entreprises dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l’emploi destiné aux Autochtones, avec un financement de projet intermittent fourni par la province. CFT7 finance 11 centres de carrière distincts dans toute la région de Treaty Seven, mais ne reçoit pas de ressources financières spécifiques pour les services de soutien à l’emploi dont ont besoin les demandeurs d’emploi en situation de handicap. Les services de soutien à l’emploi pour les demandeurs d’emploi en situation de handicap nécessitent généralement des interventions plus intensives et plus longues, ainsi que des aides à l’engagement de l’employeur, à l’intégration et au maintien dans l’emploi, qui ne font pas partie des services « génériques » de développement de carrière. Dans le cadre des accords de financement existants, les centres de carrière CFT7 sont censés « intégrer » les demandeurs d’emploi en situation de handicap dans leurs services habituels de développement de carrière et de formation, tout en prenant en charge jusqu’à 300 demandeurs d’emploi confrontés à divers obstacles à l’emploi. La facilitation efficace des services de soutien à l’emploi dans le cadre de modèles génériques de développement de carrière à fort volume n’existe pas. Tenter d’accomplir cette tâche dans le cadre des modèles de financement coloniaux et des attentes en matière de résultats reviendrait simplement à détourner une partie disproportionnée du personnel et des ressources des centres d’orientation professionnelle afin de répondre aux besoins plus importants d’un groupe plus restreint de demandeurs d’emploi. En Alberta, le principal bailleur de fonds pour les adultes atteints de déficiences intellectuelles ou de troubles du développement est « Persons with Developmental Disabilities » (PDD). Il finance des services de soutien à l’emploi spécifiquement destiné aux peuples autochtones de la province de l’Alberta, dans les réserves ou hors réserve. Si les demandeurs d’emploi autochtones atteints de troubles du développement *peuvent* accéder aux services de soutien à l’emploi dans les centres urbains de l’Alberta, la peur et la méconnaissance des organisations d’occupants et de leurs processus limitent la fréquence d’accès. Bien que nous ne puissions pas nous prononcer sur les spécificités du financement provincial des mesures de soutien aux demandeurs d’emploi autochtones atteints de déficiences intellectuelles ou de troubles du développement en dehors de l’Alberta, il est raisonnable de supposer que les défis décrits sont également rencontrés dans d’autres provinces.

## Étude de cas sur les obstacles structurels – Prestation de services aux non-Autochtones

Les prestataires de services doivent prendre en compte les défis particuliers auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils soutiennent les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap. Beaucoup interprètent à tort les problèmes d'anxiété et de confiance en soi comme un manque d'engagement ou d'implication. Un prestataire de services occupants avec lequel CFT7 a établi un partenariat a observé des taux d'abandon anormalement élevés parmi les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap. Les entretiens avec ce groupe de clients ont révélé un manque de confiance et une forte résignation à l'échec tant du côté des services que dans l'emploi.

Dans le cadre de ce projet de soutien à l'emploi pour les autochtones en milieu urbain, le fait d'attendre des demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap qu'ils suivent le même continuum de services que les clients non autochtones s'est avéré être un obstacle à la réussite. Une analyse postérieure au projet a mis en évidence la nécessité d'intégrer les méthodologies des étapes du changement et de l'entretien motivationnel pour aider à résoudre les problèmes d'anxiété et de confiance en soi. Malgré la présence de personnel autochtone dans le projet, une plus grande collaboration avec les organisations autochtones et les aînés a été jugée essentielle pour favoriser la fierté et la confiance culturelles.

Notre enquête auprès des prestataires de services canadiens confirme la perception de difficultés liées à l'engagement et à la disponibilité, et la majorité des personnes interrogées n'ont pas de programmes ou de services spécialisés pour les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap.

Il reste encore beaucoup à faire en matière d'équité envers les Autochtones pour que les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap aient accès à des services culturellement sûrs, avec du personnel et des collaborations autochtones. Il est essentiel de reconnaître le contexte de l'équité ainsi que la nécessité de mettre en place des mesures de soutien qui abordent intentionnellement la santé et la sécurité psychologiques en tant que facteur d'engagement.

## Perspectives autochtones

Il est important de prendre en considération les systèmes de croyance, les « modes de vie » ou les « modes de connaissance » autochtones lorsque nous explorons l'intersectionnalité entre le handicap et l'autochtonité. L'hypothèse selon laquelle les peuples autochtones considèrent, ou même vivent le handicap de la même manière que les occupants doit être remise en question. En termes de réconciliation et de promotion de relations réciproques avec les peuples

autochtones, les prestataires de services basés sur la colonisation ont la responsabilité d'apprendre de nouvelles perspectives de la part des peuples autochtones.

Le Dr Grant Bruno, professeur adjoint de pédiatrie à l'université de l'Alberta, est père de deux enfants autistes et membre de la nation crie de Samson, dans le territoire du traité n° 6, en Alberta. Bruno déclare : « Ma tribu, les nêhiyaw (Cris des plaines), reconnaît les dons des personnes autistes et est encouragée à comprendre spirituellement et à célébrer la neurodivergence. Les anciens et les gardiens du savoir traditionnel avec lesquels j'ai personnellement travaillé décrivent souvent les autistes comme des personnes douées, et ces dons peuvent varier d'une personne à l'autre ». Bruno indique également qu'un autre terme nêhiyaw pour désigner l'autisme se traduit par « le don de bouger et d'être différent » et que, dans la culture nêhiyaw, l'autisme est considéré comme un état diversifié et unique qui doit être accepté et célébré. Bruno estime qu'avant le contact avec les Européens, ces perspectives « auraient encouragé une société solidaire et inclusive, basée sur la relation et la connexion ».

Sandra Yellowhorse, érudite et conteuse Déné, parle du handicap dans le contexte de k'é, un mode de vie Déné Navajo fondé sur la relationnalité. « Les histoires sur nos relations avec les personnes en situation de handicap concernent le k'é, c'est-à-dire sa façon unique de prendre soin de *toutes* nos relations, qu'elles soient humaines ou non. Cela permet de comprendre la diversité, les besoins, les caractéristiques, le caractère unique et les différences que nous avons tous. Cependant, tous ces éléments s'inscrivent dans le contexte de la communauté. Le handicap est donc un concept relationnel et collectif. »

La prise en compte de la relation entre les personnes et la communauté est essentielle. Dans les cultures autochtones, la communauté est très importante : la terre qu'ils partagent, l'identité culturelle qu'ils partagent. La prise en charge des membres de la communauté est une responsabilité relationnelle et, en tant que telle, dans le cadre du modèle social du handicap, la personne autochtone souffrant d'une « déficience » est moins en situation de handicap au sein de sa propre communauté. Les Autochtones en situation de handicap sont moins susceptibles que les non-Autochtones de s'identifier comme tels. Il y a un certain nombre de raisons connues et probables à cela. Tout d'abord, le handicap tel que nous le connaissons est un concept colonisateur défini et encadré dans des paradigmes médicaux, économiques, éducatifs et politiques. Le handicap n'est pas toujours accepté comme une identité fondamentale par les peuples autochtones au même titre que leur autochtonité. En termes de limitations imposées, d'obstacles et de « statut », le fait d'être Autochtone dans une société coloniale peut avoir un impact tout aussi important que d'être en situation de handicap : une « construction identitaire » coloniale basée sur l'exclusion. Rheana Robinson, membre de la Manitoba Metis Federation, étudie les perspectives autochtones en matière de handicap à l'université de Northern British Columbia. Elle affirme que, bien qu'il existe des mots dans les langues

autochtones qui décrivent des limitations mentales et physiques spécifiques, « le handicap, en tant que terme colonial et socialement construit qui est souvent positionné dans un cadre axé sur les déficits, n'existe pas » – Native Women's Association of Canada Magazine, numéro 25, mai 2024.

Le fait de vivre dans un environnement imposé de pénurie, comme c'est souvent le cas pour les peuples autochtones vivant dans les réserves, peut se traduire par un accès limité aux ressources. En ce qui concerne l'accès aux services de l'emploi, de nombreuses personnes autochtones en situation de handicap craignent que la divulgation soit stigmatisante et puisse empêcher l'obtention de résultats positifs, par exemple, l'acceptation dans un programme de formation professionnelle. Les Autochtones en situation de handicap sont également préoccupés par la recherche d'un emploi et le risque de perdre les programmes d'aide au revenu basés sur le handicap. La méfiance à l'égard des systèmes coloniaux renforce naturellement cette inquiétude. Les inquiétudes concernant les préjudices psychologiques causés par le racisme interactionnel sont courantes chez les demandeurs d'emploi autochtones et ceux qui ont des identités intersectionnelles subissent des combinaisons de racisme et de capacitisme dans les environnements de travail.

## Appels à l'action en matière de vérité et réconciliation et DNUDPA

En tant que nation, le Canada a reconnu que d'importantes injustices ont été commises et que nombre d'entre elles perdurent. Le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, publié en 1996, a servi en quelque sorte de « prise de conscience publique » face à l'état lamentable des relations entre la Couronne et les Autochtones et a créé un programme de changement sur 20 ans comprenant de nombreuses recommandations (dont la plupart n'ont pas été suivies). La Commission a clairement défini la tâche qui lui était assignée : « Il ne peut y avoir de paix ou d'harmonie sans justice ». Les conclusions de la Commission sont tout aussi claires : « Notre principale conclusion peut être résumée simplement : *L'orientation politique principale, poursuivie depuis plus de 150 ans, d'abord par les gouvernements coloniaux puis par les gouvernements canadiens, a été erronée* ».

L'une des recommandations de la Commission royale était de demander une enquête publique sur le système des pensionnats. En 2008, la Commission de vérité et réconciliation a été créée dans le but premier d'entendre les récits des survivants du système des pensionnats et d'informer tous les Canadiens sur les conséquences et l'héritage laissé par les pensionnats. Il est important que les Canadiens comprennent que ce système scolaire était mandaté par la Loi sur les Indiens du Canada et que le premier premier ministre du Canada, Sir John A MacDonald,

était l'un des co-auteurs de l'« Acte pour encourager la civilisation graduelle », qui devint plus tard la Loi sur les Indiens de 1876. Il est également important de reconnaître que cette loi *reste* la principale législation régissant les relations entre la Couronne et les Autochtones.

Le rapport de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), publié en 2015, s'appuie sur des entretiens avec plus de 6 000 survivants autochtones touchés par le système des pensionnats. La Commission de vérité et réconciliation a lancé 94 appels à l'action en faveur de la transparence sur le système des pensionnats et de la réparation des préjudices causés, dans le cadre de la réconciliation. Selon le Yellowhead Institute, seuls 14 de ces 94 appels à l'action ont été réalisés depuis 2015.

Deux appels à l'action peuvent s'appliquer au travail du secteur de l'inclusion professionnelle :

### **Nº 57 Développement professionnel et formation des fonctionnaires**

« Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux de former les fonctionnaires à l'histoire des peuples autochtones, y compris l'histoire et l'héritage des pensionnats, la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, les traités et les droits des Autochtones, le droit autochtone et les relations entre les Autochtones et la Couronne. Cela nécessitera une formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution des conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme. »

En l'absence de mention spécifique du secteur des services liés au handicap et à l'inclusion professionnelle, cet appel à l'action lancé par le gouvernement peut raisonnablement s'appliquer à un secteur exclusivement financé et contrôlé par le gouvernement.

### **Nº 92 Affaires et réconciliation**

Nous appelons le secteur des entreprises au Canada à adopter la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* comme cadre de réconciliation et à appliquer ses principes, ses normes et ses standards à la politique de l'entreprise et aux principales activités opérationnelles impliquant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources. Il s'agit notamment, mais pas exclusivement, des éléments suivants : *abrégé*

ii. Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités d'éducation dans le secteur des entreprises.

iii. Former la direction et le personnel à l'histoire des peuples autochtones, y compris l'histoire et l'héritage des pensionnats, la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre les Autochtones et la Couronne. Cela nécessitera une formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution des conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

L'appel à l'action n° 92 peut être utilisé par tout employeur (y compris les prestataires de services) pour guider le recrutement des Autochtones et les initiatives en matière d'équité. Les appels à l'action n° 57 et n° 92 peuvent facilement être appliqués à la création de politiques éclairées sur l'équité pour les Autochtones dans le recrutement, les collaborations organisationnelles et les services fondés sur l'équité pour les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap.

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) est souvent citée comme un élément essentiel d'un cadre de réconciliation. Le 21 juin 2021, le Canada a adopté une loi sur la DNUDPA afin « d'élaborer un plan d'action national, des stratégies et d'autres mesures concrètes pour atteindre les objectifs de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* ».

Les articles 17 et 21 de la DNUDPA traitent spécifiquement de l'inclusion dans l'emploi : l'article 21 prend une mesure supplémentaire en abordant l'intersectionnalité basée sur le handicap.

La Loi canadienne sur la DNUDPA et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation sont des sources d'information inestimables pour guider les occupants dans leurs démarches en faveur des initiatives d'équité et d'inclusion des autochtones, de la réconciliation et du respect des traités. Nous pensons que les prestataires de services, en tant que gardiens de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail, sont particulièrement bien placés pour soutenir l'inclusion et la réconciliation des Autochtones en collaborant avec les organisations autochtones, en fournissant des services d'emploi équitables aux demandeurs d'emploi autochtones, en embauchant du personnel autochtone et en formant les employeurs aux stratégies d'engagement et d'inclusion des travailleurs autochtones.

## Succès et collaboration – Études de cas

### CFT7 et collaboration avec les prestataires de services

Johnathon Red Gun, coordinateur du programme Disability Employment à la Community Futures Treaty Seven (CFT7), collabore et travaille en partenariat avec des prestataires de services non autochtones depuis 2007. Dans le cadre du renforcement des capacités du programme Disability Employment et des 11 centres de carrière financés par CFT7 sur l'ensemble du territoire du Traité n° 7, Johnathon s'est mis en rapport avec des « leaders » non autochtones spécialisés dans le soutien à l'emploi dans la région, notamment Sean McEwen, concepteur et directeur des services de l'emploi à Calgary. Dans un premier temps, ce lien s'est caractérisé par des conversations régulières et des échanges d'idées et de connaissances. La CFT7 avait besoin d'en savoir plus sur la manière de servir les demandeurs d'emploi en situation

de handicap ainsi que sur les modèles de « soutien à l'emploi » utilisés par les prestataires de services des occupants. Les services, y compris ceux dirigés par Sean, avaient besoin d'en savoir plus sur la manière de servir les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap, et sur les types d'obstacles systémiques auxquels ce groupe est confronté. L'organisation de Sean, l'un des 16 prestataires de services d'emploi de Calgary, disposait d'un budget et d'un personnel dédiés aux personnes en situation de handicap environ dix fois supérieurs à ceux de CFT7 pour l'ensemble de la région couverte par le Traité n° 7.

Les deux organisations ont commencé à apprendre l'une de l'autre et à partager leurs réseaux professionnels. Une formation sur la sensibilisation au handicap et la prestation de services a été organisée pour les professionnels autochtones travaillant dans les centres d'orientation professionnelle de CFT7. Les membres de l'équipe de Sean et leurs réseaux ont été invités aux conférences et aux événements de CFT7, et ont souvent été invités à participer aux comités d'organisation des événements. Grâce à ces échanges d'idées et de travail, les relations, la confiance et les connaissances se sont renforcées, ouvrant la voie à d'autres collaborations, notamment un projet de soutien à l'emploi pour les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap vivant dans la Première Nation Tsuut'ina, qui jouxte Calgary. Cette initiative financée par Service Canada a servi les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap de mai 2008 à mars 2011. Des membres de la nation Tsuut'ina ont été embauchés pour travailler sur le projet dans le but explicite de transférer les connaissances en matière de soutien à l'emploi aux professionnels autochtones afin qu'ils puissent continuer à fournir des services de soutien à l'emploi sur le territoire national au-delà de la portée du projet.

Le projet a permis d'établir de nouvelles relations et d'instaurer la confiance entre un prestataire de services non autochtone et des organisations/communautés autochtones. La compréhension par les prestataires de services de l'intersectionnalité, des obstacles structurels et de l'équité dans la prestation de services s'est considérablement améliorée. Il est également devenu plus facile de répondre aux critères des bailleurs de fonds qui stipulent des collaborations et des partenariats avec des organisations autochtones. En résumé, les avantages ont été extrêmement réciproques : le projet a renforcé les capacités des services autochtones, ainsi que celles de l'organisation partenaire des occupants.

## Entretiens et thèmes sur l'emploi et l'accès aux services

### Autochtones en situation de handicap

Nous avons interrogé deux entrepreneurs autochtones en situation de handicap, dont l'un s'identifie comme une personne autochtone en situation de handicap et l'autre comme une personne autochtone uniquement. Les deux personnes interrogées citent le mentorat d'autres

Autochtones comme ayant joué un rôle important dans leur réussite. Ces deux personnes ont fait l'expérience de la discrimination fondée sur l'autochtonité. L'une des personnes a décrit son parcours en matière d'emploi ou d'activité indépendante comme étant « facile » et l'autre comme étant « très difficile ». Les deux ont bénéficié de l'aide des centres de carrières et d'affaires autochtones.

*Qu'aimeriez-vous que les professionnels de l'emploi et du développement de carrière ou les employeurs comprennent à propos du travail avec les personnes autochtones en situation de handicap?*

Première personne interrogée – « J'ai compris que les professionnels autochtones comprennent les défis auxquels les autochtones sont confrontés. Ce qui fait la différence, c'est l'accès aux ressources et au soutien. Tous les professionnels de la main-d'œuvre autochtone devraient avoir le même accès aux ressources, au financement et à d'autres opportunités ».

Deuxième personne interrogée – « Les handicaps peuvent être n'importe quoi. Nous ne sommes pas seulement des alcooliques et nous ne vivons pas seulement dans la rue. Nous sommes normaux, vous voyez ce que je veux dire. Et surtout pour les personnes vivant dans les réserves, si vous (CFT7) pouvez organiser des cours de commerce, cela nous donne plus d'opportunités et d'emplois ».

## Perspectives des praticiens autochtones en matière de carrières

Plusieurs centres de carrières autochtones « dans les réserves » ont répondu à l'enquête fournie par CFT7. Au moins trois de ces centres de carrières proposent des services incluant les personnes en situation de handicap, notamment des expériences de travail dans les réserves, des foires annuelles de ressources pour les personnes en situation de handicap et des accommodements du côté des services d'emploi/programmes de formation pour les personnes qui déclarent un handicap.

Parmi les difficultés citées, citons le faible taux de divulgation qui fait que les conseillers d'orientation ne sont pas au courant des besoins en matière d'accommodement; le personnel a besoin d'une formation plus poussée sur les handicaps et le soutien à l'emploi, et un financement/des ressources inadéquat(e)s pour servir efficacement ce groupe.

Les succès décrits pour les personnes interrogées qui ont fourni des services et des aides spécifiques au handicap comprennent la fierté et la confiance, tant pour les demandeurs d'emploi que pour le personnel qui les soutient, ainsi que l'intention de poursuivre et d'étendre ces aides dans la limite des ressources disponibles.

## Perspectives des prestataires de services aux occupants

Le nombre de réponses à l'enquête a été limité à 16, bien qu'elle ait été largement diffusée. Nous avons reçu des enquêtes de prestataires de services de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de la Saskatchewan. Avec une représentation aussi limitée de l'ensemble du Canada, nous avons trouvé la plus grande valeur dans les commentaires sur les défis que les organisations ont dû relever pour servir les personnes autochtones en situation de handicap :

- Connaître les parties prenantes et aborder les questions de transport.
- Les obstacles aux services, tels que les listes d'attente, peuvent dissuader les gens. - Difficulté à contacter les clients.
- Historiquement, les demandeurs d'emploi autochtones ne sont pas motivés pour assister aux séances et ne font pas adéquatement la prestation des services.
- Nous nous fions souvent aux renseignements divulgués et nous craignons de tomber dans le symbolisme avec des activités spécifiques destinées uniquement aux (demandeurs d'emploi autochtones).
- Nous pouvons desservir toutes les tranches de la population, mais nous devrions être plus compétents pour recruter et servir les personnes autochtones en situation de handicap.
- Il y a tant à apprendre sur la réconciliation. - Nous pouvons et devons faire plus, c'est vrai.
- Nous avons plusieurs employés de différentes nationalités. Nous ne faisons pas de distinction entre eux.

## Perspectives des Aînés autochtones

Deux aînés autochtones ont été consultés sur cet exposé de principe : Betty Anne Little Wolf et Tom Little Bear. Les questions de l'entretien étaient basées sur des conseils pour les services, les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Conseils en matière de services – Betty Anne, une Aînée, conseille d'améliorer l'accessibilité des installations et met en garde les professionnels contre une focalisation sur le handicap : « Nos concitoyens ne veulent pas être traités différemment s'ils ont un handicap ».

Le conseil de l'Aîné Tom aux conseillers en orientation est le suivant : « Soyez plus disponibles pour parler aux étudiants et aidez-les à explorer les écoles et les ressources communautaires ».

Conseils aux employeurs – L'Aîné Tom conseille aux employeurs « d'être attentifs et d'avoir une approche respectueuse de la manière dont nous les accueillons ou les accommodons ». L'Aînée Betty Anne conseille de « traiter tout le monde sur un même pied d'égalité. Nos concitoyens

sont timides et préfèrent rester dans l'ombre, mais ils acceptent d'être soutenus dans leur carrière ou sur leur lieu de travail. Les employeurs doivent s'entretenir avec leurs employés en privé, sans que cela se voie. Nos concitoyens, et surtout nos hommes, sont timides ».

Les conseils de l'Aîné Tom aux demandeurs d'emploi sont axés sur la connaissance de soi et le soutien : « Ils doivent avoir une bonne idée de leurs capacités et des obstacles auxquels ils sont confrontés, sans les limiter, mais en les guidant et en les aidant. Il est bon de les entourer de personnes qui peuvent s'identifier à leur situation ».

## Servir les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap

Il n'existe pas de méthode clairement établie pour que les occupants et les organisations d'occupants s'engagent dans le travail sur l'équité pour les Autochtones. Néanmoins, il est essentiel que des efforts soient déployés et que la persévérance éclairée vers la réconciliation et la résurgence devienne un engagement collectif au sein du secteur de l'inclusion dans l'emploi. Ignorer ce travail sur l'équité risque de signifier aux peuples autochtones que l'engagement des prestataires de services en faveur de l'équité est sélectif et qu'ils acceptent d'être complices des préjugés coloniaux. Un mouvement sincère de solidarité avec les peuples autochtones est l'occasion qui nous est offerte.

Pour fournir des services efficaces et culturellement sûrs aux demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap, il faut être au fait des principes d'équité, des récits autochtones et s'engager à instaurer un climat de confiance. Cela permet de comprendre la nécessité des différents éléments en matière d'équité qui s'appliqueraient raisonnablement aux relations de travail entre les organisations d'occupants et les organisations, communautés et personnes autochtones, y compris les personnes en situation de handicap.

La réputation de l'organisation est un élément clé : Est-il connu des organisations autochtones et des sources de référence, et celles-ci leur font-elles confiance? Quelle est l'expérience de la clientèle autochtone en ce qui a trait aux services? Ces demandeurs d'emploi voient-ils leur identité reflétée par le personnel et les autres clients?

Les environnements de service peuvent renforcer les normes coloniales. Des éléments qui peuvent sembler neutres, par exemple des obstacles entre les personnes, des horloges dans chaque pièce, des tables de conseil avec des figures d'autorité à la tête, peuvent signaler une priorité accordée à des valeurs hiérarchiques et colonisatrices qui peuvent sembler excluantes. La création de services inclusifs peut nécessiter de repenser les espaces pour les aligner sur les

visions du monde autochtone, par exemple en utilisant des sièges en cercle pour favoriser l'égalité, ou en ajoutant des noms de lieux autochtones visibles.

Au-delà de la sensibilisation, les organisations doivent donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation afin de démontrer leur volonté de modifier la dynamique du pouvoir et de réunir les voix autochtones. Compte tenu de la longue histoire du racisme structurel et des préjudices infligés par les institutions de services sociaux des occupants, il est essentiel d'établir des relations et des collaborations significatives avec les communautés autochtones.

Les prestataires de services doivent également reconnaître que le handicap est une construction coloniale qui peut ne pas correspondre aux perspectives autochtones. Dans la société coloniale, le handicap est souvent stigmatisé, mais de nombreux Autochtones ne s'identifient pas à cette étiquette, en particulier en raison du manque de confiance historique dans les systèmes de diagnostic et de services sociaux. L'accès limité aux diagnostics dans les communautés autochtones peut compliquer davantage la divulgation. Il est essentiel de comprendre cette dynamique.

Community Futures Treaty 7 a constaté que l'introduction du modèle social du handicap et la promotion de la fierté du handicap peuvent aider à recadrer les récits coloniaux, en favorisant un plus grand confort avec cette identité intersectionnelle. En adoptant de telles approches, les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap peuvent être soutenus par des organisations qui respectent leur contexte culturel et s'y alignent.

## Adaptation des modèles de service – Service fondé sur l'équité

Comme indiqué dans l'étude de cas sur la prestation de services, les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap se heurtent généralement à des obstacles que les organisations d'occupants ne connaissent souvent pas, notamment des niveaux d'anxiété plus élevés quant à l'accès aux services et des niveaux de confiance plus faibles quant aux résultats des services. Ces mêmes problèmes d'anxiété et de confiance peuvent s'appliquer aux rencontres avec les employeurs, aux entretiens d'embauche et à l'entrée dans la vie active. Il est essentiel que les prestataires de services soient informés de ces considérations et qu'ils disposent de mécanismes permettant de contrôler et de réduire l'anxiété et de renforcer la confiance, y compris la confiance fondée sur l'identité. Cela implique une collaboration avec les gardiens du savoir autochtone (professionnels, membres de la communauté, Aînés). Les prestataires de services doivent également tenir compte des nombreux obstacles systémiques et structurels auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap. Les Autochtones et les personnes en situation de handicap connaissent des taux de chômage et de pauvreté plus élevés, des piètres résultats de santé et une expérience plus

directe de la discrimination. L'intersectionnalité augmente statistiquement tous ces obstacles et peut avoir un impact négatif sur la disponibilité des ressources pour le transport et la communication, ainsi que sur les considérations préalables à l'emploi telles que les vêtements de travail, la formation, etc. Les expériences intergénérationnelles de racisme systémique, structurel et interpersonnel ont créé d'importants problèmes de confiance et de traumatisme pour de nombreux peuples autochtones. Les occupants qui n'ont pas été formés en ce qui a trait à l'équité autochtone et à la lutte contre le racisme peuvent avoir du mal à comprendre et à prendre en compte les besoins du personnel et de la clientèle autochtones en matière de santé et de sécurité psychologiques. Il est impératif de répondre à ces besoins de formation.

Les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap sont trop souvent considérés comme « non engagés » ou non prêts à l'emploi pour toutes les raisons décrites ci-dessus. Ce qui n'est peut-être pas reconnu, c'est qu'il existe des obstacles supplémentaires liés à l'intersectionnalité qui ne sont pas compris ou traités efficacement par les prestataires de services. Le personnel des prestataires de services qui interprète les obstacles comme un manque d'engagement et d'implication de la part du demandeur d'emploi peut faire preuve de jugement et afficher des comportements moralisateurs ou peu accueillants, un facteur supplémentaire d'anxiété pour le demandeur d'emploi et d'« abandon des services ».

Les prestataires de services jouent un rôle important dans le soutien aux employeurs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Veiller à ce que les employeurs soient conscients des considérations d'équité envers les Autochtones et de la nécessité d'instaurer des cultures d'entreprise qui reflètent un engagement en faveur de la santé et de la sécurité psychologiques sur le lieu de travail constitue une stratégie importante pour le recrutement, la formation et le maintien en poste. La mise à disposition de ressources qui informent et éduquent les employeurs sur l'équité en matière d'emploi et l'inclusion des Autochtones peut également contribuer à la réussite. La communication et la collaboration avec les organisations autochtones peuvent également aider les prestataires de services à entrer en contact avec des employeurs accueillants et des employeurs autochtones afin de favoriser des résultats positifs en matière d'emploi.

Nous recommandons aux prestataires de services qui cherchent à soutenir efficacement les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap de reconnaître le contexte de l'équité et d'intégrer dans la politique et la pratique un plan d'action pour l'inclusion des Autochtones qui reflète les priorités suivantes :

- Adoption des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (n° 57 et n° 92), y compris la formation du personnel, et utilisation de ces appels à l'action pour créer une politique d'équité à l'égard des Autochtones.

- Accéder à la formation à la sensibilisation culturelle dispensée par les peuples et les organisations autochtones de la région.
- Identifier et mettre en œuvre des stratégies et des activités de collaboration avec les organisations autochtones. -Formation du personnel aux services d'emploi équitables pour les demandeurs d'emploi autochtones, y compris l'entretien motivationnel et les approches des étapes du changement pour renforcer la confiance en soi.
- Stratégies de collaboration pour le recrutement de personnel autochtone.
- Création de politiques et de protocoles de santé et de sécurité psychologiques sur le lieu de travail fondés sur l'équité.
- Développement de la capacité du personnel à fournir aux employeurs des informations, des ressources ou des stratégies pour engager/inclure efficacement les travailleurs autochtones.

## Stratégies d'engagement et de recrutement

Certains des enseignements les plus importants en matière d'engagement et de recrutement efficaces de travailleurs autochtones proviennent des régions septentrionales et reculées du Canada, où les populations autochtones représentent entre 20 et 86 % de la population. Cette composition de la population nécessite l'embauche de travailleurs autochtones pour répondre aux besoins de développement de la main-d'œuvre des entreprises opérant dans ces régions. En 2019, Le Conference Board du Canada a publié un rapport intitulé « Working Together: Indigenous Recruitment and Retention in Remote Canada » (MacLaine, Lalonde et Fiser). Bien que le rapport se concentre sur le recrutement dans les communautés nordiques, les conclusions et les pratiques exemplaires identifiées peuvent facilement être appliquées à l'ensemble du Canada. Le rapport « Working Together » contient de nombreuses recommandations concernant le recrutement et la fidélisation des populations autochtones :

- Instaurer un climat de confiance et une véritable compréhension avec les communautés et les dirigeants autochtones.
- Établir des partenariats avec les communautés autochtones dans le cadre de campagnes de recrutement et d'offres d'emploi.
- Offrir une formation préalable à l'emploi. Préparer les employés et développer un personnel confiant.
- Mettre en œuvre des pratiques d'inclusion efficaces et significatives en veillant à ce que les employés se sentent valorisés.
- Proposer des programmes de mentorat, d'accompagnement ou de cohorte pour aider les Autochtones à s'intégrer.

Outre ces recommandations en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, le tableau suivant présente les réactions collectives des employeurs interrogés en ce qui concerne les « stratégies les plus efficaces » :

**Table 6**  
**Most-Effective Recruitment and Retention Strategies**

Strategy	Theme
1 Training and development programs	Education/training
2 Working with Indigenous communities and groups	Collaboration
3 Inclusion and diversity policies and strategies	Cultural awareness and Inclusion
4 Attending job fairs or career days	Collaboration
5 Working with community groups and agencies	Collaboration
6 Anti-racism or cultural awareness training for current employees/management	Cultural awareness and inclusion
7 Working with, and recruiting through, educational institutions	Collaboration
8 Adapting work schedules to accommodate hunting and/or other cultural activities	Cultural awareness and inclusion
9 Assistance planning career and advancement pathways	Education/training
10 Offering flexible work arrangements (e.g., late/early start/finish; four-day week; 10 days on/five days off)	Cultural awareness and inclusion

Source: The Conference Board of Canada.]

L'autochtonité et le handicap sont fortement sous-représentés, et même méconnus, dans le monde des affaires. Le rapport de 2020 intitulé « Avenirs inclusifs : participation des Autochtones au marché du travail du Canada » cite des recherches décrivant 85 % des entreprises canadiennes comme « ignorant les communautés autochtones locales ou leur potentiel pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises ». Le rapport cite également des facteurs que les employeurs/prestataires de services peuvent utiliser pour créer un cadre permettant de mesurer les progrès et les succès en matière de recrutement des Autochtones.

1. Le nombre de personnes autochtones employées par une organisation.
2. La possibilité pour les employés autochtones de suivre une formation et d'acquérir de nouvelles compétences.
3. L'accès à des programmes de compétences culturelles autochtones et à des espaces pour les pratiques culturelles.
4. La preuve de l'existence de champions de la culture autochtone au sein d'une organisation ou d'une direction.

Les prestataires de services peuvent appliquer ces facteurs au recrutement de personnel autochtone et peuvent facilement adapter ces informations à la prestation de services aux demandeurs d'emploi autochtones. CFT7 soutient l'élaboration d'un tel cadre et d'une telle stratégie afin d'améliorer la participation des travailleurs autochtones en situation de handicap au marché du travail. Étant donné que les appels d'offres des bailleurs de fonds exigent de plus

en plus souvent des collaborations avec des organisations/communautés autochtones et la capacité de servir les demandeurs d'emploi autochtones, ces cadres favorisent l'accès au financement et la durabilité des services.

## Conclusion

Les prestataires de services, en tant que gardiens de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail, sont particulièrement bien placés pour soutenir l'inclusion, le développement de la main-d'œuvre et la réconciliation des populations autochtones. Une prise de conscience du contexte de l'équité pour les demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap est une base nécessaire pour ce travail. L'impact de l'identité autochtone et les perspectives sur le handicap dans les contextes de colonisation sont des domaines clés d'apprentissage pour les prestataires de services. La collaboration avec les organisations autochtones est essentielle pour approfondir les connaissances sur ces questions, ainsi que sur les besoins et les obstacles des demandeurs d'emploi autochtones en situation de handicap. Des stratégies éclairées et inclusives sont essentielles pour fournir des services d'emploi fondés sur l'équité, embaucher du personnel autochtone et aider les employeurs à embaucher et à inclure les travailleurs autochtones et intersectionnels.

Le rejet des visions du monde autochtone par les occupants a entraîné des inégalités dans le travail de développement communautaire. Les partenariats entre prestataires de services dans le cadre du Traité n° 7 ont clairement démontré une augmentation de la capacité, de la durabilité et de la réputation des prestataires de services grâce à des relations et des collaborations réciproques avec les Autochtones. Les prestataires de services canadiens ont une occasion unique de faire preuve de solidarité avec les peuples autochtones, tout en favorisant l'intégration des personnes autochtones en situation de handicap dans le cadre de la stratégie de développement durable de la main-d'œuvre au Canada.

## Liste de référence – Ouvrages cités

- Bombay A, Matheson K, Anisman H. The intergenerational effects of Indian Residential Schools: implications for the concept of historical trauma. *Transcult Psychiatry*. Juin 2014;51(3):320-38. DOI : 10.1177/1363461513503380. Epub, 24 sept. 2024. PMID : 24065606; PMCID : PMC4232330. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4232330/>
- Bruno, G., Lindblom, A., Masternes, J.-A., Tupou, J., Waisman, T., Toby, S., Vining, C., et Magiati, I. (2025). *Global Indigenous perspectives on autism and autism research: Colonialism, cultural insights and ways forward*. *Autism*, 29(2), 275-283. <https://doi.org/10.1177/13623613251318399>
- Davey J, Fiddler D. R, Giang V, McCaie A, Shuriye M. (2020.) *Avenirs inclusifs : participation des Autochtones au marché du travail au Canada* – Action Canada <https://actioncanada.ca/fr/publications/avenirs-inclusifs-participation-des-autochtones-au-marche-du-travail-au-canada/>
- de Bruin T, Robertson G, *Eugénisme au Canada*. (2006, éd. 2019.) – L’Encyclopédie canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/eugenique>
- Fiser A, MacLaine C, Lalonde M. (2019) *Working Together: Indigenous Recruitment and Retention in Remote Canada*. Le Conference Board of Canada (6 mars 2019). <https://www.conferenceboard.ca/product/working-together-indigenous-recruitment-and-retention-in-remote-canada/>
- Galloway, G. *KCI-NIWESQ Native Women’s Association of Canada Magazine*, n° 25, mai 2024, pp. 17-19, <https://doi.org/https://www.nwac.ca/assets-documents/Magazine-ISSUE-25.pdf>.
- Gouvernement du Canada; Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. (13 juin 2024.) *Les Autochtones et leurs communautés*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013785/1529102490303>.
- Gouvernement du Canada; Services aux Autochtones Canada. (25 octobre 2023.) *Une mise à jour des écarts socioéconomiques entre les peuples autochtones et la population non autochtone au Canada : Points saillants du recensement de 2021*. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1690909773300/1690909797208>.
- Gouvernement du Canada; Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. (15 septembre 2010.) *Points saillants du rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014597/1572547985018>.
- Halseth, R. et Greenwood, M. (2019). *Le développement des jeunes enfants autochtones au Canada : état actuel des connaissances et orientations futures*. Prince George, C.-B. : Centre

de collaboration nationale de la santé autochtone. *Autism*, 29(2), 275-283.

<https://www.nccih.ca/docs/health/RPT-ECD-PHAC-Greenwood-Halseth-FR.pdf>.

Jewell, E. (2024.) – *A Decade of Disappointment: Reconciliation & Systems of a Crown*. Yellowhead Institute. (30 septembre 2024.) <https://yellowheadinstitute.org/2024/09/30/a-decade-of-disappointment-reconciliation-the-system-of-a-crown/>

Joseph, B. (2018.) *21 Things You May Not Know About the Indian Act. Helping Canadians Make Reconciliation With Indigenous Peoples a Reality*. Indigenous Relations Press.

Kolahdooz F, Launier K, Nader F, Yi KJ, Baker P, McHugh T, Vallianatos H, et Sharma S. (2016). Canadian Indigenous Women's Perspectives of Maternal Health Care Services: A Systematic Review. <https://med-fom-osot-inclusive-campus.sites.olt.ubc.ca/files/2021/01/Canadian-Indigenous-Womens-Perspectives-of-Maternal-Health-and-Health-Care-Services.pdf>.

KPMG. (2 décembre 2024.) Les Canadiens ayant une limitation sont victimes de capacitisme et se sentent sous-employés en milieu de travail [Communiqué de presse] <https://kpmg.com/ca/fr/home/media/press-releases/2024/12/canadians-with-disabilities-experience-ableism-at-work.html>.

McNamara, D. (2021.) Policing in the Age of the Asylum: Early Legislative Interventions in the Lives of Persons with Disabilities | *Disability Studies Quarterly*. *Disability Studies Quarterly*, 41(2). <https://dsq-sds.org/index.php/dsq/article/view/6990/5940>.

*Royal Proclamation, 1763*. (n.d.). University of British Columbia. Indigenous Foundations. [https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/royal\\_proclamation\\_1763/](https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/royal_proclamation_1763/).

Social Healing and Reconciliatory Education (SHARE) Research Group (n.d.). Racism and Oppression Committed by Sir John A. MacDonald. *Queen's University* [Fact Sheet] [https://educ.queensu.ca/sites/educwww/files/uploaded\\_files/JAM%20Fact%20Sheet.pdf](https://educ.queensu.ca/sites/educwww/files/uploaded_files/JAM%20Fact%20Sheet.pdf).

Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015.) *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls\\_to\\_action\\_english2.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls_to_action_english2.pdf).

Nations Unies et Canada. (2007.) La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Sous *Ministère de la Justice Canada*. [https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/un\\_declaration\\_FR1.pdf](https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/un_declaration_FR1.pdf).

Nations Unies. (1948, 2019.) La Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide. [fiche d'information]

<https://www.un.org/fr/genocideprevention/documents/Genocide%20Convention-FactSheet-FR.pdf>.

Velarde, M. (2018.) Indigenous Perspectives of Disability. *Disability Studies Quarterly*, 41(2). <https://dsq-sds.org/index.php/dsq/article/view/6990/5940>.

Wolfe, P. (2006.) Settler Colonialism and the Elimination of the Native. *Journal of Genocide Research*, 8(4), 387–409. <https://doi.org/10.1080/14623520601056240>.

Yellowhorse, S. (18 juin 2023.) Indigeneity and Disability: The Teachings of our Ancestors and Being in Relation Towards Harmonious Outcomes. *Disability Visibility Project*. Consulté le 25 février 2025, sur le site <https://disabilityvisibilityproject.com/2023/06/18/indigeneity-and-disability-the-teachings-of-our-ancestors-and-being-in-relation-towards-harmonious-outcomes/>.